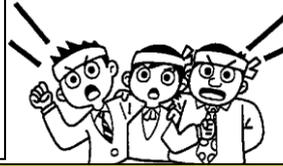


業務部速報

No. 78

発行 16. 3. 10

JR東労組 業務部



申24、25号

2016年度

賃金引き上げ等 夏季手当

第2回団体交渉①
に関する申し入れ

各地本の春闘集会で高まる「格差ベア反対」の大きなうねりを力に、**通告!!**
“格差ベアが回答として示されるならば” 到底受け入れられない!

会社社

- ◆ 追い風を業績に結びつけたのは、社員一丸となった成果であり、感謝しているが、営業費用が上がっており、通期の予想でも利益は最高に至っていない。
- ◆ 賃金改善を実施するかも決まっていない。
- ◆ トヨタは昨年の回答額よりも低い要求が出されており、ベアに対する様相は大きく変わっている。世の中の情勢を無視することは出来ない。
- ◆ 仮に賃金改善を行うのであれば、職責に応じた処遇、納得感、公平感、わかりやすさから、この2年間の算出方法である「所定昇給額を算出基礎」にすることが妥当だと考えている。
- ◆ ベアは、物価上昇、生活向上を考慮して行われるものだが、やり方は様々あることは事実。新人事賃金制度で、所定昇給額を算出基礎とすることは主旨から外れない。
- ◆ 評価は日常業務、意欲を総合的に勘案して決めている。ひずみを生んでいる認識はない。

対立!!

ベアにまで格差が持ち込まれば、職場の更なる混乱を招く!

新人事賃金制度は、職責に応じた処遇として所定の昇給額と昇格昇給が決まっている!
ベアは、物価上昇、生活向上を基本にするものであり、制度を持ち込むな!!

ベースアップと
定期昇給は別ものだ!

グリーンスタッフの希望者全員の正社員化について

会社社

- ◆ 正社員に相応しい人を登用する制度をつくっている。
- ◆ 採用なので全員というのは難しい。
- ◆ グループ全体で人材を確保しなければならぬ。

少子高齢化・人口減少社会で人材確保の案を示すべきだ!!
即戦力であるグリーンスタッフの知識・能力を活かせ!!

昇給係数「4」の定期昇給実施について

会社社

- ◆ 昇給係数は4以内であり、3でも2でも良い。
- ◆ ベアと平行して考えがまとまった段階で示す。

堅調な業績であり、
定昇を実施できない状況ではない!!

「第二基本給制度」の廃止について

会社社

- ◆ 退職給付債務は人件費として長期にわたり負担するものであり、退職金が急上昇しないように設けた制度。
- ◆ 退職金支給水準は、世の中と遜色ない。

退職金を急上昇させない目的は、既に達成されている!
廃止以外の選択肢も含めて検討すべき!!

「65歳定年制」導入について

会社社

- ◆ エルダー社員制度で65歳までの雇用は整っている。定年時期を変更しても、どこかの時点で世代交代はくる。定年延長だけが対策ではない。
- ◆ グループ会社出向が原則だが、本体に一定の方は雇用している。

エルダーとして本体勤務をし、技術を引き継ぐ必要性がある!
技術力流出も発生している。克服すべき課題だ!!

グループ会社の労働条件向上と労働環境改善に向けたJR東日本の指導について

会社社

- ◆ グループ会社の労働条件に問題がないとは思っていない。しかし、各社が自主的に判断すべきこと。

施策をおこなった中での労働条件の低下は本体の責任!!

千葉鉄道サービスでの
就業規則不利益変更!

グリーンアテンダントの不乗区間
健康ｽﾌﾟﾚ-携行の打切り

申26号での継続議論を確認!

全組合員の組織力で、満額回答を勝ち取ろう!